Tribunal canadien des droits de la personne

Budget des dépenses 2007-2008

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Robert Douglas Nicholson
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Section 1 **Survol** **1**

1.1 Message du président 1
1.2 Déclaration de la direction 2
1.3 Renseignements sommaires 3
1.4 Plans et priorités du Tribunal 5
1.5 Liens avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada 8

Section 2 **Analyse des activités de programme par résultat stratégique** **9**

2.1 Analyse détaillée par activité de programme 9

Section 3 **Renseignements supplémentaires** **12**

3.1 Renseignements sur le Tribunal 12
3.2 Quoi de neuf 15
3.3 Liens du Tribunal avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada 16
3.4 Ressources nécessaires 17

Section 4 **Autres renseignements pertinents** **19**

Section 1 Survol

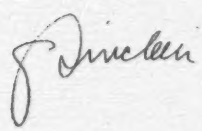
1.1 Message du président

Une fois de plus en 2006, le Tribunal canadien des droits de la personne a connu une lourde charge de travail, soit une des plus lourdes de son histoire. Le Tribunal doit également continuer de composer avec les difficultés de taille que posent les parties – généralement des plaignants – qui n'ont pas les moyens de retenir les services d'un avocat et comparaissent devant lui sans être représentées.

Le système de gestion des cas instauré en 2005 par le Tribunal répond aux besoins des parties non représentées tout en assurant un processus d'instruction efficient et efficace. Très tôt au cours de la procédure, un membre du Tribunal organise une téléconférence avec toutes les parties ou leur conseiller. Le membre instructeur explique alors la démarche préalable à l'audience et le déroulement de l'audience elle-même, précisant ce que l'on attend des parties. Il fixe également, avec l'assentiment des parties, les dates de divulgation des documents, d'audition des témoins et d'audience. En plus d'expliquer le déroulement de l'audience, la gestion des cas vise à assurer que les plaintes sont entendues et réglées dans un délai raisonnable.

En 2007-2008, le Tribunal continuera à surveiller son nouveau processus de gestion des cas. Il prévoit également apporter des améliorations au système informatisé de gestion des cas – soit la Trousse d'outils du Tribunal – mis en place en 2005 pour faciliter la consultation de l'information et préserver l'intégrité des données. Le Tribunal s'emploiera par ailleurs à obtenir la certification de sa plateforme de technologie de l'information, conformément à l'initiative du nouveau gouvernement concernant la gestion de la sécurité des technologies de l'information.

Le Tribunal reste bien placé pour continuer à assurer aux Canadiens et aux Canadiennes une procédure d'audience équitable et complète, en temps opportun.



J. Grant Sinclair

1.2 Déclaration de la direction

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumets, aux fins de dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008* du Tribunal canadien des droits de la personne.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2007-2008 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat;
- il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programmes du Tribunal qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor;
- il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;
- il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Nom : J. Grant Sinclair

Titre : Président

Date : Le 20 février 2007

1.3 Renseignements sommaires

Raison d'être – Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne et qui juge si certaines pratiques contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). L'objectif visé par la Loi est de prévenir la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal statue également sur des affaires soumises en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, en vertu de l'article 11 de la LCDP, sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Ressources financières (en millions de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
4,3	4,3	4,3

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
26	26	26

Les priorités du Tribunal sont en grande partie dictées par sa mission de nature judiciaire unique :

Faire en sorte que tous les Canadiens bénéficient d'un accès égal, en application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne, grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

Le Tribunal continuera donc de bien faire ce qu'il fait déjà : offrir aux Canadiens et aux Canadiennes un processus d'instruction juste, équitable et efficient en vue de l'arbitrage des différends en matière de droits de la personne. Les membres du Tribunal rendront des décisions éclairées et, le cas échéant, imposeront les mesures de redressement appropriées afin d'indemniser les victimes de discrimination. Les décisions du Tribunal fourniront également des orientations aux employeurs et aux fournisseurs de services en vue de l'élaboration de politiques et de pratiques respectant les droits de la personne.

Tout en s'acquittant de ses fonctions habituelles, le Tribunal entend poursuivre les objectifs prioritaires énoncés dans le tableau suivant :

Priorités du Tribunal – Activité de programme : Audiences publiques en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

	Type	Dépenses prévues			
		Résultat attendu	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Priorité n° 1 Surveiller le rendement du Tribunal en regard des cibles de rendement.	En cours	Mesures du rendement confirmées : Efficacité du processus d'instruction.	s.o.	s.o.	s.o.
Priorité n° 2 Évaluer le Cadre de responsabilisation de gestion.	En cours	Une gestion moderne de la fonction publique, propice à la responsabilisation et aux résultats voulus pour les Canadiens et les Canadiennes.	15 000 $	s.o.	s.o.
Priorité n° 3 Harmoniser la plateforme et le système de gestion des cas du Tribunal avec les politiques gouvernementales de gestion de l'information et de gestion de la technologie.	En cours	Gestion efficace et efficiente de l'information gouvernementale	65 000 $	s.o.	25 000 $

1.4 Plans et priorités du Tribunal

Priorité n° 1. Surveiller le rendement du Tribunal en regard des cibles de rendement.

Activités prévues	Résultats et calendrier
Surveiller le déroulement de l'initiative de gestion des cas du Tribunal et, au besoin, modifier les mesures.	Mesures confirmées ou rétablies d'ici mars 2008, permettant de bien évaluer la rapidité, l'efficacité et l'efficience du processus d'instruction.

Le Tribunal a établi les trois grandes cibles suivantes pour assurer la rapidité, l'efficacité et l'efficience de son processus d'instruction :

- commencer l'audience dans les six mois suivant le renvoi de la plainte dans 80 p. 100 des cas;
- rendre la décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience dans 90 p. 100 des cas;
- terminer l'instruction de la plainte dans les 12 mois suivant le renvoi dans 80 p. 100 des cas.

Selon les statistiques compilées pour 2006, le Tribunal éprouve toujours de la difficulté à atteindre ces cibles, principalement en raison de trois facteurs d'importance : le nombre exceptionnellement élevé de plaintes qui lui sont renvoyées; le nombre important de parties non représentées par un avocat; et l'évolution du niveau de complexité des causes reliées aux droits de la personne.

Le grand nombre de cas présentement devant le Tribunal est le résultat direct du nombre de renvois, qui a triplé en 2003 et s'est maintenu à ce niveau en 2004. De 1996 à 2002, la Commission canadienne des droits de la personne renvoyait en moyenne 44 plaintes relatives aux droits de la personne par année au Tribunal. Ce nombre a augmenté de façon spectaculaire pour atteindre 130 en 2003, puis 139 en 2004. Il a diminué légèrement en 2005 et en 2006 pour se chiffrer à 99 et 70, respectivement. Selon des représentants de la Commission canadienne des droits de la personne, le nombre de renvois devrait continuer à diminuer au cours des prochaines années pour s'établir au niveau d'avant 2003.

Le nouveau modèle de gestion des cas du Tribunal, élaboré et mis en œuvre au début de 2005, visait à répondre aux deux autres objectifs. Ce processus consiste en une série de téléconférences dirigées par un membre instructeur, qui fait part aux parties des obligations qui leur incombent avant l'audience, dont la divulgation, la présentation des détails de la plainte ainsi que l'identification des témoins et des experts. L'intervention du membre instructeur à ce stade aide à résoudre les questions préliminaires qu'il faudrait autrement régler au moment de l'audition de la plainte.

Certaines plaintes en matière de droits de la personne soulèvent des questions de fait ou de droit tellement complexes et importantes qu'il n'est ni faisable ni souhaitable de précipiter la tenue d'audiences. Cependant, les délais qui en découlent ont une incidence majeure sur les mesures de rendement du Tribunal. Néanmoins, les audiences se déroulent maintenant de manière plus efficace parce qu'elles ne sont plus retardées par de nombreuses questions procédurales et objections qui, avant l'instauration du nouveau système de gestion des cas, entraînaient souvent des délais et des coûts supplémentaires.

Il est par ailleurs devenu évident que l'intervention pertinente d'un membre instructeur dès les premiers stades de l'instruction d'une plainte aide grandement les plaideurs qui, sans l'aide d'un avocat (autre que l'aide offerte par la Commission), doivent composer avec les exigences d'une procédure quasi judiciaire complexe. Et malgré le grand nombre de dossiers dont il est saisi, le Tribunal continue de croire qu'il respectera les meilleurs délais tout en tenant compte des besoins des parties. Le Tribunal continuera de surveiller ses procédures de gestion des cas afin d'optimiser l'efficacité et l'efficience de son processus d'instruction.

Priorité n° 2. Évaluer le Cadre de responsabilisation de gestion

Activités prévues	Résultats et calendrier
Vérifier le bien-fondé des méthodes de gestion du Tribunal au regard du mandat de ce dernier et intégrer la planification des ressources humaines au plan d'activités du Tribunal.	Pratiques de gestion indiquant clairement les responsabilités, gérées avec probité et reflétant les valeurs de la fonction publique, d'ici mars 2008.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a instauré le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG), qui renferme un ensemble de lignes directrices sur les attentes en matière de gestion dans la fonction publique. En 2006-2007, le Tribunal a revu ses pratiques et politiques de gestion pour assurer leur bien-fondé et leur pertinence à l'appui de diverses initiatives, soit la modernisation de la fonction de contrôleur, la modernisation de la gestion des ressources humaines, l'amélioration des services et l'initiative Gouvernement en direct. Le Tribunal a pris des mesures pour que son plan de ressources humaines reflète bien les valeurs et l'éthique de la fonction publique et s'harmonise bien avec son plan d'activités et son plan stratégique.

Par suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en décembre 2005, le Tribunal s'est concentré sur la transparence et s'est employé à bien comprendre le nouveau processus de nomination ainsi que l'application des critères de mérite. Grâce à l'échange d'information et à des initiatives concertées avec d'autres ministères et organismes centraux du gouvernement fédéral, il s'est assuré que ses gestionnaires ont accès aux lignes directrices et aux outils dont ils ont besoin pour s'acquitter des nouvelles responsabilités qui leur incombent du fait de la modernisation de leur fonction.

Le Tribunal a aussi revu ses méthodes de gestion de l'information et son processus décisionnel pour que les décideurs de tous les échelons de l'organisation, y compris les cadres supérieurs, aient accès à des sources intégrées d'information et les utilisent. Cette mesure comprend l'examen de toute la gamme des politiques du Tribunal, dans le but de lui permettre de bien appuyer les initiatives horizontales du gouvernement ayant trait notamment à la représentativité, au renforcement de la capacité de la main-d'œuvre, au respect des droits linguistiques, à la gérance et à la responsabilisation.

En 2006-2007, grâce aux conseils des organismes centraux du gouvernement et aux partenariats avec d'autres petites organisations, le Tribunal a terminé l'élaboration d'un plan de poursuite des activités et a entamé l'élaboration d'un cadre visant les fonctions de vérification interne et d'évaluation de programme.

Ces initiatives sont très ambitieuses pour une organisation de petite taille comme le Tribunal. Nous croyons toutefois que la collaboration, l'échange d'information et les partenariats de plus en plus fréquents au gouvernement fédéral nous permettront, en 2007-2008, de doter le Tribunal d'un cadre de responsabilisation de gestion efficace sans sacrifier notre principale activité : le traitement des plaintes relatives aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi.

Priorité n° 3. Harmoniser la plateforme et le système de gestion des cas du Tribunal avec les politiques gouvernementales de gestion de l'information et de gestion de la technologie

Activités prévues	Résultats et calendrier
Améliorer le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information du Tribunal et obtenir la certification exigée pour la plateforme des technologies de l'information du Tribunal.	Système de classification de l'information et de recherche documentaire et plateforme technologique connexe à l'appui d'une meilleure prestation de services, du respect des dispositions législatives et de la politique gouvernementale, de l'accessibilité pour les citoyens et de la responsabilisation, d'ici mars 2008.

La gestion de l'information est un élément fondamental de toutes les activités du gouvernement du Canada et une part importante des responsabilités qui incombent au Tribunal. Le Cadre de gestion de l'information (CGI) du gouvernement procure à cette fin une orientation stratégique et pratique. Il indique comment intégrer la gestion de l'information à un vaste éventail d'activités du gouvernement du Canada pour améliorer les opérations, la conformité aux lois et aux politiques, l'accès aux services par les citoyens et la reddition de comptes tout en précisant les motifs de cette intégration.

En 2006-2007, le Tribunal a rendu ses activités plus conformes au CGI en mettant en œuvre le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) du gouvernement pour traiter ses dossiers administratifs. Le SGDDI offre des fonctions d'imagerie, de reconnaissance optique des caractères, d'indexage et de recherche plein texte, d'acheminement du travail, de consultation de documents en direct et de production de rapports. Sa mise en œuvre permet de pouvoir concevoir d'ici 2008-2009 une interface avec le système informatisé de gestion des cas, c'est-à-dire la Trousse d'outils. Cette capacité d'échange d'informations entre les deux systèmes facilitera la consultation de l'information et consolidera la stratégie adoptée par le Tribunal pour assurer l'intégrité des sources de données et la continuité des activités.

Le Tribunal a soumis un plan d'action au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et il participe à des consultations continues avec les organismes centraux afin de se conformer à la nouvelle exigence relative à la gestion de la sécurité des technologies de l'information (GSTI) du gouvernement. La prochaine étape consiste à obtenir les certifications et accréditations supplémentaires qui assureront la pleine intégrité de la plateforme des technologies de l'information du Tribunal et ainsi obtenir en 2007-2008 la certification requise.

1.5 Liens avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada

Le mandat du Tribunal canadien des droits de la personne comprend un seul programme, à savoir l'instruction des plaintes en matière de discrimination déposées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, y compris les allégations de disparité salariale en vertu de l'article 11 de la Loi, et le règlement des causes soumises en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce processus d'instruction garantit aux Canadiens et aux Canadiennes la prise de décisions qui guident et orientent l'élaboration de politiques et de pratiques conformes aux objectifs de ces lois. Les décisions rendues par le Tribunal contribuent également à l'atteinte du nouveau résultat stratégique du gouvernement consistant, d'une part, à créer une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale et, d'autre part, à promouvoir l'avancement d'une société plus égale grâce au traitement juste et équitable des causes liées aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi.

Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique

2.1 Analyse détaillée par activité de programme

Les deux activités de programme du Tribunal (décrites ci-après) de même que les activités de gestion et d'administration générale permettent d'atteindre les résultats stratégiques visés par l'organisme au profit des Canadiens et des Canadiennes, tel que permet de le constater notre modèle logique (voir la figure 2.1).

Activité de programme : Audiences publiques en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Ressources financières (en millions de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
4,3	4,3	4,3

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
26	26	26

Description

Instruire les plaintes de discrimination afin de juger si des pratiques particulières contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Résultats

- Interprétation claire et équitable de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- Processus d'arbitrage efficace, juste et équitable envers tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal
- Précédents juridiques rationnels à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et des Canadiens et des Canadiennes

Cette activité de programme fera entrer en jeu toutes les priorités énoncées à la section 1.

Indicateurs de rendement

- Satisfaction de la clientèle
- Services dispensés aux Canadiens et aux Canadiennes
- Nombre de cas introduits, en cours, clôturés, retirés ou abandonnés, en précisant les délais
- Nombre de cas instruits
- Nombre de contrôles judiciaires (annulation ou confirmation)

Activité de programme : Examen des directives données en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Ressources financières (en millions de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
0	0	0

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
0	0	0

Description

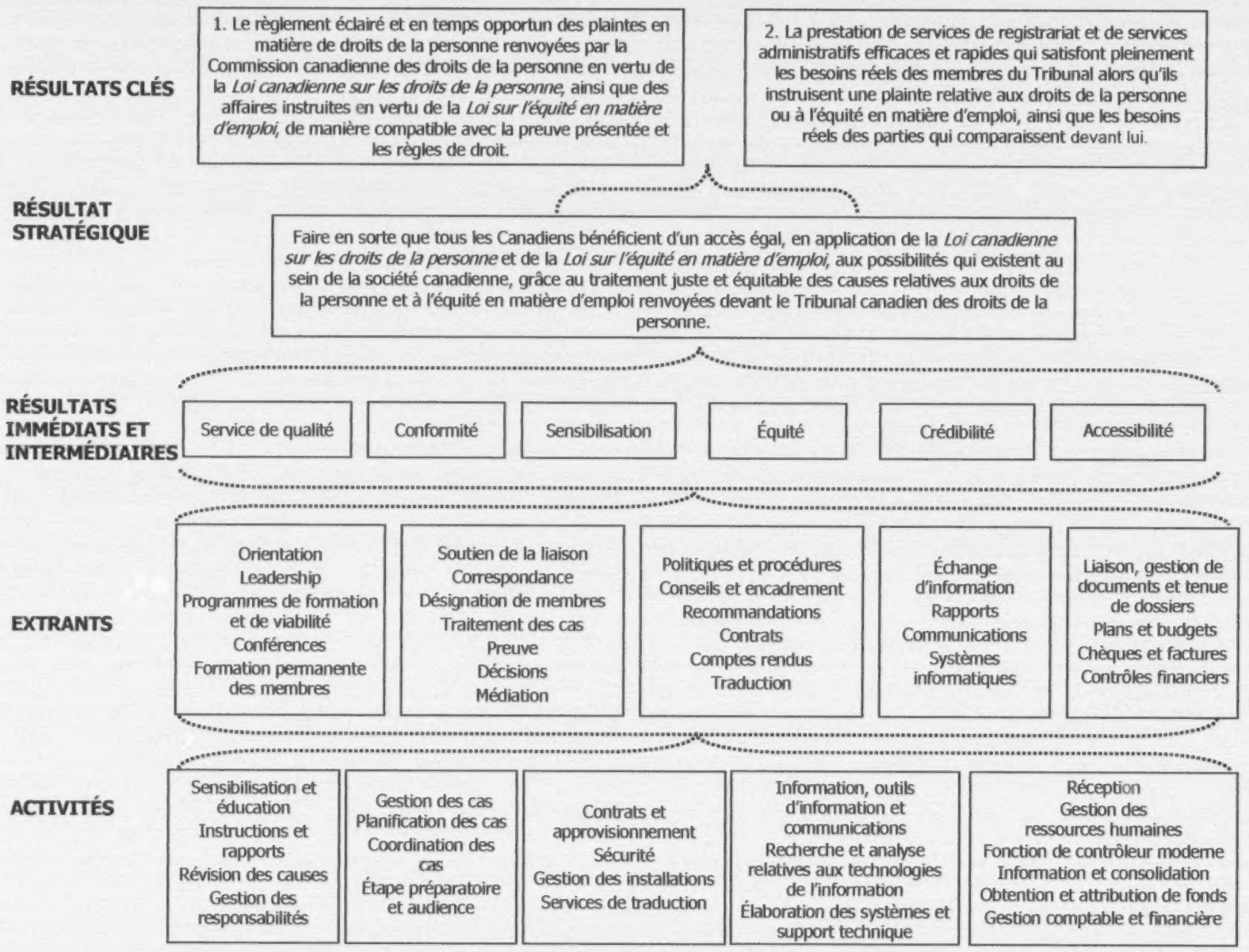
Tenir une audience par suite de la demande d'un employeur en vue de l'examen d'une directive que lui a donnée la Commission canadienne des droits de la personne, ou par suite d'une demande de la Commission en vue de la confirmation de la directive donnée à un employeur.

Résultats

- Interprétation claire et équitable de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
- Processus d'arbitrage efficace, juste et équitable envers tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal
- Précédents juridiques rationnels à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et des Canadiens et des Canadiennes

Aucune activité n'est prévue pendant la période de planification visée par le présent rapport.

Figure 2.1 Modèle logique



Section 3 Renseignements supplémentaires

3.1 Renseignements sur le Tribunal

Rôle du Tribunal

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire créé par le Parlement pour instruire les plaintes de discrimination et juger si certaines pratiques contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Le Tribunal instruit également des affaires en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, en vertu de l'article 11 de la LCDP, statue sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Le Tribunal entend les plaintes ayant trait à l'emploi ou à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement. La LCDP définit comme une infraction tout acte de discrimination contre une personne ou un groupe de personnes fondé sur l'un des 11 motifs suivants :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris l'équité salariale, le harcèlement – quel que soit le motif –, la grossesse et la naissance d'un enfant);
- l'état matrimonial;
- la situation de famille;
- l'orientation sexuelle;
- la déficience (intellectuelle ou physique, y compris le défigurement et toute dépendance passée, actuelle ou perçue à l'alcool ou à une drogue);
- l'état de personne graciée.

La compétence du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada, y compris celles qui touchent les ministères et organismes fédéraux ainsi que les banques, les transporteurs aériens et les autres employeurs et fournisseurs de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement qui sont soumis à la réglementation fédérale. Le Tribunal tient des audiences publiques pour instruire les plaintes de discrimination. Au regard du droit et des éléments de preuve (souvent contradictoires et complexes), il décide s'il y a bel et bien eu discrimination. Le cas échéant, il décide des mesures de redressement qui s'imposent afin d'indemniser la victime et des correctifs à apporter aux politiques afin d'éviter que de nouveaux actes discriminatoires soient commis.

La plupart des actes discriminatoires sur lesquels se penche le Tribunal ne sont pas malicieux. De nombreux conflits découlent de pratiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires des lois et

de la jurisprudence. Le rôle du Tribunal est de cerner les positions des parties et d'établir des « règles » justes et pertinentes pour régler le différend.

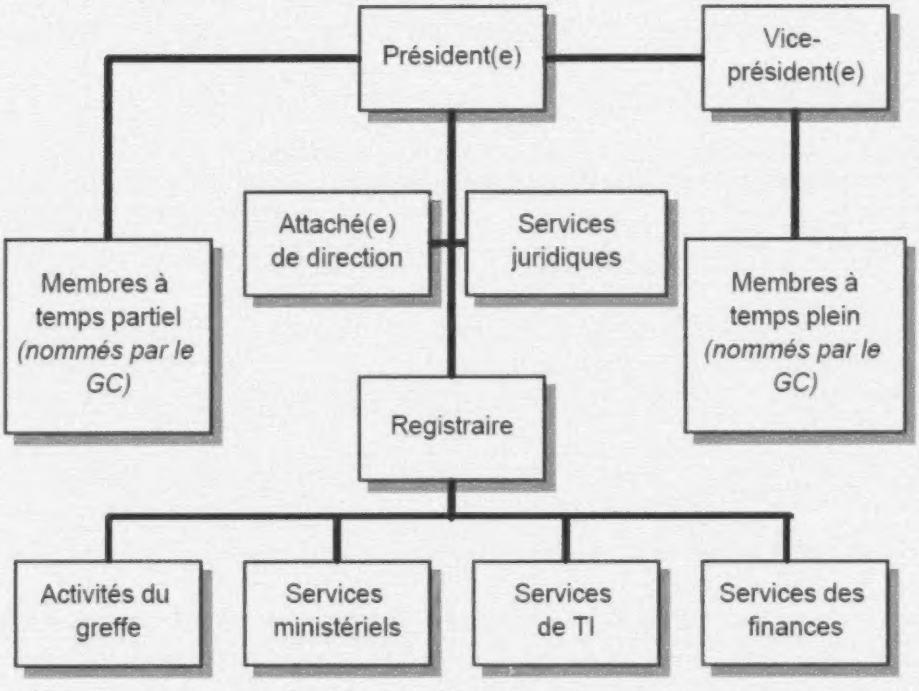
Le Tribunal n'instruit que les plaintes qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne, habituellement après que cette dernière a mené une enquête approfondie. La Commission règle la plupart des différends sans l'intervention du Tribunal. En règle générale, les renvois au Tribunal comportent des points de droit complexes, soulèvent de nouvelles questions liées aux droits de la personne ou à des aspects inexplorés de la discrimination, ou concernent des plaintes à multiples facettes qui doivent être entendues sous serment, surtout dans les cas où la preuve est contradictoire et où les questions de crédibilité revêtent une importance cruciale.

Le Tribunal n'a pas pour rôle de promouvoir la LCDP – ce rôle incombe à la Commission. Le mandat que lui confère la Loi consiste à appliquer cette dernière en se fondant sur les preuves présentées et sur la jurisprudence. Si les allégations ne sont pas corroborées par des éléments de preuve, le Tribunal doit rejeter la plainte.

Structure organisationnelle

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme permanent de petite taille comprenant un président et un vice-président à temps plein et un nombre maximal de 13 membres à temps plein ou partiel (voir la figure 3.1). En vertu de la loi habilitante, le président et le vice-président doivent être membres du barreau depuis plus de dix ans.

Figure 3.1 Organigramme du Tribunal



Membres

Pour être nommés par le gouverneur en conseil, tous les membres du Tribunal doivent posséder des compétences dans le domaine des droits de la personne et faire preuve d'ouverture d'esprit par rapport aux questions connexes. Ils participent à des rencontres régulières de formation et à des séances d'information sur des sujets tels que les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure, et l'analyse en profondeur des questions relatives aux droits de la personne. Au cours de leur mandat de trois ou cinq ans, tous les membres du Tribunal ont la possibilité de suivre des cours de perfectionnement professionnel.

Activités du Greffe

Le Greffe assume la responsabilité administrative du Tribunal. Il planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et fournit le soutien administratif. Il est également responsable des ressources allouées au Tribunal par le Parlement.

Services ministériels, Services des finances, Services juridiques et Services de technologie de l'information

Les activités du Tribunal et du Greffe sont appuyées par les Services ministériels, les Services des finances, les Services juridiques et les Services de technologie de l'information.

Les Services ministériels appuient le Tribunal en ce qui concerne la gestion des installations, les communications, la gestion du matériel, les achats de produits et de services, la gestion de l'information, la sécurité, la réception et les services de messagerie. Ils aident aussi le Bureau du registraire à élaborer et à mettre en œuvre des initiatives pangouvernementales ayant trait notamment à la représentativité, au renforcement de la capacité de la main-d'œuvre, au respect des droits linguistiques, à la gérance et à la responsabilisation.

Les Services des finances fournissent au Tribunal des services de comptabilité ainsi que des renseignements et des conseils financiers.

Les Services juridiques fournissent au Tribunal renseignements, conseils et représentations juridiques.

La priorité absolue des Services de technologie de l'information est de veiller à ce que le Tribunal dispose de la technologie nécessaire pour fonctionner de façon efficace et efficiente dans un milieu sécurisé. Les Services offrent au personnel du Greffe et aux membres du Tribunal des conseils et de la formation sur l'utilisation des systèmes centralisés et de la technologie disponible à l'interne et à l'externe. Ils offrent aussi des services d'achat et de soutien pour tout le matériel informatique, les logiciels et la technologie de l'information. Ils

veillent enfin à la conformité des systèmes avec les politiques pangouvernementales sur la technologie ainsi qu'à l'intégrité et à la continuité des systèmes.

Les services en matière de ressources humaines sont fournis à contrat par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Financement

Le Tribunal est financé grâce aux crédits parlementaires annuels accordés pour les dépenses de programme (dépenses liées aux audiences et dépenses d'administration et de fonctionnement). Les principaux niveaux de référence ne suffisent habituellement pas à couvrir les coûts liés aux causes nécessitant une audience extrêmement longue, comme celles qui portent sur des allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans un même établissement, des fonctions équivalentes (les affaires d'équité salariale); dans ces cas, des demandes de fonds additionnels sont présentées au besoin au Conseil du Trésor.

3.2 Quoi de neuf

Charge de travail

De 1996 à 2002, la Commission canadienne des droits de la personne renvoyait en moyenne 44 plaintes relatives aux droits de la personne par année au Tribunal. Ce nombre a augmenté de façon spectaculaire pour atteindre 130 en 2003, puis 139 en 2004. En 2005, il a diminué légèrement pour se chiffrer à 99. Soixante-dix causes ont été renvoyées au Tribunal en 2006, et 97 dossiers étaient toujours ouverts au moment de la publication du présent rapport.

Selon des représentants de la Commission, le Tribunal peut s'attendre à ce que le volume des plaintes qui lui seront renvoyées relativement aux droits de la personne en 2007 continue de diminuer pour retrouver d'ici quelques années le niveau d'avant 2003. D'ici là, le Tribunal doit toujours composer avec la charge de travail la plus lourde depuis sa création en 1998. À cela s'ajoute l'obligation de mettre en œuvre plusieurs initiatives horizontales gouvernementales importantes ayant trait notamment à la modernisation de la gestion des ressources humaines, au renforcement des cadres de responsabilisation, à l'amélioration de la gestion de l'information au gouvernement, au renforcement des fonctions de vérification interne et à la continuité des activités. Avec les ressources restreintes dont il dispose, le Tribunal aura d'importants défis à relever en 2007-2008

Le Tribunal prévoit y arriver grâce à un ensemble de stratégies opérationnelles et ministérielles. Comme il est indiqué dans la description de la priorité n° 1, il devrait pouvoir gérer le processus d'instruction de façon plus efficace grâce à l'instauration, en 2005, d'un système de gestion des cas qui permet de surveiller étroitement l'étape de l'instruction d'une plainte préalable à l'audience, et de la Trousse d'outils – système

informatisé de gestion des cas. La priorité n° 3 met davantage en évidence les projets de coopération, d'échange d'information et de partenariat avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux. Ces projets aideront le Tribunal à mener à bien les initiatives gouvernementales susmentionnées à un coût beaucoup moins élevé que si le Tribunal devait y consacrer ses ressources limitées ou, à tout le moins, sans nuire de façon importante à ses services opérationnels.

En 2007-2008 et au cours des exercices suivants, le Tribunal s'attachera à exploiter toutes les possibilités offertes par les nouvelles technologies et la collaboration avec d'autres ministères et organismes. Il lui sera ainsi possible non seulement d'exécuter son mandat d'instruction des plaintes sans imposer de délais indus aux parties, mais également de s'acquitter de ses responsabilités de gestion en prêtant une attention particulière aux attentes relatives à la probité des ressources et à la reddition des comptes.

3.3 Liens du Tribunal avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada

2007-2008							
	Dépenses budgétaires						
Activité de programme	**Fonctionnement**	**Brutes**	**Exploitation**	**Nettes**	**Total du Budget principal des dépenses**	**Rajustements (dépenses prévues hors du Budget principal des dépenses)**	**Total des dépenses prévues**
Résultat stratégique : Faire en sorte que tous les Canadiens bénéficient d'un accès égal, en application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne, grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.							
Audiences publiques – plaintes de discrimination en vertu de la LCDP	4,3	4,3	—	4,3	4,3	—	**4,3**
Examen des directives données en vertu de la LEME*	—	—	—	—	—	—	—
Total	**4,3**	**4,3**	—	**4,3**	**4,3**	—	**4,3**

* On ne prévoit aucune activité dans le cadre de cette activité de programme; par conséquent, aucune somme n'a été attribuée ni approuvée.

Les activités de programme n^{os} 1 et 2 contribuent à l'atteinte du résultat stratégique du gouvernement du Canada « créer une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale ».

3.4 Ressources nécessaires

Tableau 3.1 Dépenses organisationnelles prévues et équivalents temps plein

(en millions de dollars)	Prévisions de dépenses 2006-2007	**Dépenses prévues 2007-2008**	Dépenses prévues 2008-2009	Dépenses prévues 2009-2010
Audiences publiques – plaintes de discrimination déposées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP)	4,4	**4,3**	4,3	4,3
Examen des directives données en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEME)	—	—	—	—
Dépenses budgétaires du Budget principal des dépenses (brutes)	4,4	**4,3**	4,3	4,3
Audiences publiques – plaintes de discrimination déposées en vertu de la LCDP	—	—	—	—
Examen des directives données en vertu de la LEME	—	—	—	—
Dépenses non budgétaires du Budget principal des dépenses (brutes)	—	—	—	—
Moins : Recettes disponibles	—	—	—	—
Total du Budget principal des dépenses	4,4	**4,3**	4,3	4,3
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses				
Fonds requis pour l'administration et la coordination des affaires d'équité salariale instruites par le Tribunal canadien des droits de la personne	—	—	—	—
Report de fonds du budget de fonctionnement (poste horizontal)	0,1	—	—	—
Total des rajustements	—	—	—	—
Total des dépenses prévues	4,5	**4,3**	4,3	4,3
Total des dépenses prévues	4,5	**4,3**	4,3	4,3
Moins : Recettes non disponibles	—	—	—	—
Plus : Coût des services obtenus à titre gracieux	1,2	**1,2**	1,2	1,2
Total des dépenses organisationnelles	5,7	**5,5**	5,5	5,5
Équivalents temps plein	26	**26**	26	26

Nota : Les données pour l'exercice 2006-2007 et les suivants incluent la réduction annuelle de 10 000 $ au titre des économies en approvisionnement, conformément aux instructions du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Tableau 3.2 Postes votés et législatifs

Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	**Budget principal des dépenses 2007-2008**	Budget principal des dépenses 2006-2007
15	Dépenses de fonctionnement	**3,9**	4,0
(L)	Cotisations versées aux régimes d'avantages sociaux des employés	**0,4**	0,4
	Total pour le Tribunal	**4,3**	4,4

Tableau 3.3 Services reçus à titre gracieux

(en millions de dollars)	**2007-2008**
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	1,0
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (sauf les fonds renouvelables)	0,2
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice du Canada	—
Total des services reçus à titre gracieux pour 2007-2008	**1,2**

Calcul : Régimes d'assurance – 7 % de 2 140 000 $ = 149 800 $

Tableau 3.4 Vérifications et évaluations internes

Vérifications et évaluations internes
Le Tribunal continue de travailler en étroite collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et en partenariat avec les petits organismes fédéraux afin de concevoir, d'élaborer et de mettre en œuvre un cadre visant les fonctions de vérification et d'évaluation internes. Une évaluation de programme est prévue en 2007-2008.

Section 4 Autres renseignements pertinents

Personne-ressource et site Web

Registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : 613-995-1707
Télécopieur : 613-995-3484

Courrier électronique : registrar@chrt-tcdp.gc.ca

Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

Lois et règlements connexes appliqués

Le ministre de la Justice est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L. R. 1985, ch. H-6, version modifiée).
(http://lois.justice.gc.ca/fr/h-6/index.html)

Le ministre du Travail est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L. C. 1995, ch. 44, version modifiée).
(http://lois.justice.gc.ca/fr/E-5.401/index.html)

Rapports annuels prévus par la loi et autres rapports du Tribunal

Les documents suivants peuvent être consultés sur le site Web du Tribunal :

Évaluation de la capacité de la fonction de contrôleur moderne – Rapport final (juin 2002)	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/download/capacityassessment-f.htm
Plan d'action en vue d'une fonction de contrôleur moderne (26 novembre 2002)	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/download/Final%20Action%20Plan.Fr-2.htm
Rapports annuels	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/annual_f.asp
Rapports sur le rendement	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/performance_f.asp
Rapports sur les plans et les priorités	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/plan_f.asp
Règles et procédures du Tribunal	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp